



QUINGUAGÉSIMO SEXTO PERÍODO DE SESIONES
Del 9 al 13 de noviembre de 2020
Reunión virtual

DECISIÓN 5(LVI)

ASUNTOS RELACIONADOS CON EL ARTÍCULO 14 DEL CIMT DE 2006 – SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y MANDATO DEL DIRECTOR EJECUTIVO

El Consejo Internacional de las Maderas Tropicales,

Recordando el Artículo 14 del CIMT de 2006;

Recordando su Decisión 5(LI), en virtud de la cual se estableció un procedimiento abierto y transparente dirigido a identificar candidatos calificados para que el Consejo nombre a un Director Ejecutivo;

Recordando su Decisión 10(LIII) sobre el principio de rotación en el marco de la selección del Director Ejecutivo de la OIMT;

Recordando su Decisión 6(LIV) sobre la selección de candidatos para el cargo de Director Ejecutivo de la Organización Internacional de las Maderas Tropicales;

Recordando asimismo que en virtud de la Decisión 6(LIV) se estableció que el mandato de los futuros directores ejecutivos sería por un período de cuatro años, con la opción de prorrogarlo por otros dos años previa aprobación del Consejo;

Destacando que la consideración primordial en el nombramiento del Director Ejecutivo debe ser asegurar un máximo nivel de eficiencia, competencia e integridad conforme a lo estipulado en la Decisión 6(LIV);

Acogiendo con beneplácito el informe del Grupo de trabajo *ad hoc* sobre la selección de candidatos para el cargo de Director Ejecutivo de la OIMT;

Decide:

1. Aprobar el texto que figura en el Anexo I de la presente decisión como anuncio de vacante para anunciar el puesto de Director Ejecutivo;
2. Aprobar el proceso que figura en el Anexo II de la presente decisión como el proceso para el Comité de Selección y los procedimientos para la selección de candidatos al cargo de Director Ejecutivo de la OIMT; e iniciar un proceso de selección, por lo menos, nueve meses antes del período de sesiones del Consejo previo a la fecha en que el puesto quede vacante, o inmediatamente después de producirse la vacante si se produjera anticipadamente;
3. Aprobar el proceso que figura en el Anexo III para la prórroga del mandato del Director Ejecutivo;
4. Solicitar que la Secretaría publique inmediatamente el anuncio de la vacante del puesto de Director Ejecutivo;

5. Autorizar la transferencia de un monto máximo de US\$ 120.000 de la Cuenta de Capital de Trabajo a la Cuenta Administrativa - cada vez que sea necesario iniciar un proceso de selección y contratación - para sufragar los costos necesarios del proceso realizado de la manera más eficiente y eficaz en función de los costos, y solicitar al Director Ejecutivo que informe al Consejo sobre los fondos extraídos de la Cuenta de Capital de Trabajo para este fin, incluido un desglose de los gastos efectivamente incurridos;

Decide además que:

6. El proceso de selección, el nombramiento de un candidato y la conducta del Director Ejecutivo seleccionado una vez contratado estarán sujetos, entre otras cosas, a las disposiciones del CIMT de 2006; la edición más reciente del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT; la Decisión 8(LII); la Decisión 6(LIV); la Decisión 10(LIV) y la presente decisión;
7. El Director Ejecutivo estará sujeto a las disposiciones de la cláusula 7.4(a) y la regla 709 del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, de manera que la edad de jubilación prescrita por las Naciones Unidas se aplicará al Director Ejecutivo; y
8. Toda decisión adoptada por el Consejo para la elección de un Director Ejecutivo deberá ir acompañada de una decisión sobre el nombramiento del Director Ejecutivo en el que se detallarán las condiciones de empleo, inclusive las fechas de inicio y finalización, las restricciones con respecto a la edad de jubilación, el cumplimiento de las Normas de Conducta para el Director Ejecutivo [Decisión 8 (LII)], y la adhesión a la edición más reciente del Estatuto y Reglamento del Personal.

ANEXO I

TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA EL ANUNCIO DE VACANTE DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OIMT

La Organización Internacional de las Maderas Tropicales (OIMT), una organización de productos básicos con sede en Yokohama (Japón), está llevando a cabo el proceso de designación de un nuevo Director Ejecutivo.

La misión de la OIMT es promover la expansión y diversificación del comercio internacional de maderas tropicales de bosques ordenados de forma sostenible y aprovechados legalmente y promover la ordenación sostenible de los bosques productores de maderas tropicales. El Director Ejecutivo es el jefe administrativo de la Organización Internacional de las Maderas Tropicales y es responsable ante el Consejo Internacional de las Maderas Tropicales por la administración y aplicación del Convenio Internacional de las Maderas Tropicales (CIMT) de 2006 de conformidad con las decisiones del Consejo (Artículo 14.3, CIMT, 2006).

Funciones:

- El Director Ejecutivo deberá liderar, supervisar y dirigir estratégicamente el trabajo y desempeño de la Secretaría de la OIMT según lo estipulado por el Consejo;
- Implementar prioridades estratégicas, políticas e iniciativas según lo decida el Consejo;
- Dirigir las finanzas, la gestión de riesgos y la gobernanza corporativa de la Organización;
- Asegurar una gestión eficiente, efectiva y transparente de las estructuras y procedimientos existentes para la administración y operación del CIMT de 2006;
- Fomentar y mejorar las sinergias y la colaboración entre los miembros de la Organización;
- Representar a la OIMT; fortalecer y mantener estrechas alianzas de cooperación con las partes interesadas de alto nivel, inclusive acuerdos multilaterales pertinentes, organizaciones internacionales, representantes gubernamentales en los niveles pertinentes, la sociedad civil, incluido el sector privado, y las Naciones Unidas, para apoyar la ejecución del CIMT de 2006;
- Supervisar y aplicar estrategias dirigidas a la movilización de los recursos necesarios para la implementación de las prioridades estratégicas, políticas e iniciativas que decida el Consejo, el desarrollo de relaciones con donantes no miembros de la OIMT y estrategias de cooperación con los actores interesados, incluidas modalidades innovadoras para la movilización de recursos;
- Crear un entorno propicio en la Secretaría para fomentar la innovación y empoderar al personal para traducir la visión en resultados.

La OIMT aplica una política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal y considerará todas las solicitudes sin importar el género, la religión, la raza o la orientación sexual de los postulantes. Los postulantes deberán, no obstante, ser ciudadanos de un país miembro de la OIMT.

1. Competencia profesional

Los candidatos deberán demostrar:

- i. Profesionalismo: Competencia profesional y dominio del tema; aplicado(a) y eficiente en el cumplimiento de compromisos y fechas de entrega y en el logro de resultados;
- ii. Responsabilidad: Capacidad para actuar en cumplimiento de las normas y reglamentos organizativos más avanzados y producir resultados de alta calidad en los plazos acordados, dentro de los costos previstos y conforme a los niveles de calidad estipulados de manera transparente;
- iii. Comunicación: Capacidad para comunicarse eficazmente en forma oral y/o escrita a una amplia diversidad de públicos; escuchar las opiniones de otros, interpretar correctamente sus mensajes y responder rápida y adecuadamente a ellos. Capacidad de apertura en el intercambio de información y en el proceso de mantener informada a la gente;
- iv. Liderazgo: Capacidad para motivar al personal y para delegar adecuadamente responsabilidades, obligaciones de rendición de cuentas y autoridad en la toma de decisiones a cada miembro del personal; garantizar que se entiendan claramente las funciones, responsabilidades y relaciones jerárquicas y que se controle el progreso realizado en la consecución de las metas fijadas;
- v. Ética profesional: Alto nivel de compromiso con la observancia de los más altos principios de ética profesional en el cumplimiento de su misión y en la consecución de los objetivos de la OIMT;

- vi. Diversidad y equidad entre géneros: Alto nivel de compromiso con el fomento de la igualdad de oportunidades y la aplicación de las *Directrices de la OIMT para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*;
- vii. Aptitudes diplomáticas y capacidad de negociación, con experiencia en trabajar con representantes de alto nivel del sector gubernamental, organizaciones internacionales, el sector privado y la sociedad civil, y en interactuar con donantes.

2. Experiencia profesional

- i. Experiencia en administración: Probada trayectoria y un mínimo de quince (15) años de experiencia de responsabilidad progresivamente mayor en la gestión de complejos programas, recursos financieros/humanos y planificación estratégica en relación con temas relativos a la actividad forestal, el comercio, el medio ambiente u otro ámbito equivalente;
- ii. Experiencia específica: Se considerará una clara ventaja la experiencia comprobada en el ámbito de la gestión de recursos naturales, en particular, el manejo forestal sostenible y el comercio de maderas conexas;
- iii. Experiencia internacional: Comprobada trayectoria de experiencia profesional de trabajo en calidad de líder a nivel internacional y/o en organizaciones internacionales y en entornos diversos y multiculturales; se considerará una ventaja la experiencia laboral en campos relacionados con la OIMT en más de una región de miembros de la Organización;
- iv. Experiencia en el desarrollo de alianzas y la recaudación de fondos: Probada experiencia en la creación de alianzas/redes estratégicas y el fomento de iniciativas con otras organizaciones aliadas. La experiencia comprobada en la movilización de recursos financieros se considerará una clara ventaja.

3. Educación

Maestría o doctorado en ciencias forestales, gestión y conservación de recursos naturales, ciencias económicas, administración de empresas, u otra disciplina pertinente.

4. Idiomas

Comprobado dominio oral y escrito de uno de los idiomas oficiales de la OIMT (inglés, español y francés) y preferentemente conocimiento práctico en los otros dos idiomas oficiales de la Organización. Es esencial contar con un muy buen dominio del inglés oral y escrito.

5. Sueldo y emolumentos

El sueldo del Director Ejecutivo es equivalente al nivel de Secretario General Adjunto (ASG) en la escala de las Naciones Unidas, incluidos los beneficios correspondientes, tales como gastos de mudanza, viajes al país de origen cada 24 meses, subvenciones de educación para hijos a cargo, subsidios de alquiler, etc.

6. Conflicto de intereses

Ni los candidatos ni sus parientes cercanos podrán tener intereses financieros en la industria o el comercio de maderas u otras actividades afines. En su solicitud, los candidatos deberán identificar todo vínculo profesional o personal, así como toda vinculación a empleos previos o terminados, que pudieran percibirse como un conflicto de intereses. Los candidatos deberán proporcionar aclaraciones e información sobre cómo tienen previsto evitar y gestionar de manera proactiva situaciones en las que tales vínculos u otros intereses personales pudieran entrar en conflicto o pudieran parecer estar en conflicto con los intereses de la OIMT, en caso de su nombramiento en el cargo de Director Ejecutivo.

7. Verificación de antecedentes penales

Los candidatos preseleccionados deberán completar una autocertificación confirmando que no han cometido ningún delito penal ni han sido condenados ni procesados por un delito penal. Si hay información que indique lo contrario, los candidatos deberán proporcionar aclaraciones e información por escrito sobre estas circunstancias, para presentarlas a la consideración del comité de selección.

8. Período de servicio

El nombramiento es por cuatro años. Existe una opción de prórroga por otros dos años previa aprobación del Consejo. Las condiciones del nombramiento se ajustan a la cláusula 7.4(a) del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, que establece la edad de jubilación determinada por las Naciones Unidas¹.

¹ En general, la Organización no mantendrá en servicio a los funcionarios que hayan cumplido la edad de jubilación prescrita por las Naciones Unidas, que es la edad normal de jubilación. Podrá convenirse la jubilación anticipada entre la Organización y el funcionario de conformidad con el reglamento de la Caja de Previsión.

9. Solicitudes

Las solicitudes se deben presentar por escrito con una carta adjunta que explique cómo cumple el postulante con los requisitos del cargo, un formulario completo de antecedentes personales de las Naciones Unidas (formulario P.11), un curriculum vitae, todo otro material complementario relacionado con la solicitud y una foto reciente del postulante. Toda esta documentación deberá hacerse llegar a la Secretaria de la OIMT antes de las [23.59] horas (hora estándar de Japón) del [fecha]² por vía electrónica, por correo o por fax según se indica a continuación:

Director Ejecutivo
Organización Internacional de las Maderas Tropicales
International Organizations Center, 5th Floor
Pacifico-Yokohama, 1-1-1, Minato-Mirai
Nishi-ku, Yokohama, 220-0012 Japan
Tel.: (81-45) 223-1110
Fax: (81-45) 223-1111
E-mail: itto@itto.int

² Fecha a incluir de conformidad con el calendario estipulado en el Anexo II o según lo aprobado por el Consejo.

ANEXO II

PROCESO DEL COMITÉ DE SELECCIÓN Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Procedimientos para la presentación de solicitudes tras el anuncio de vacante y para el establecimiento del comité de selección:

1. El proceso de selección se iniciará, por lo menos, nueve meses antes del período de sesiones del Consejo previo a la fecha en que el puesto quede vacante, o inmediatamente después de producirse la vacante si se produjera anticipadamente.
2. El anuncio de la vacante deberá publicarse durante tres meses en el boletín *Actualidad Forestal Tropical* (TFU) de la OIMT y en los sitios web de la OIMT, la Asociación de Colaboración en materia de Bosques y otras organizaciones internacionales pertinentes, y mediante una notificación a los gobiernos nacionales y organizaciones internacionales, inclusive las Naciones Unidas. El anuncio de vacante deberá informar a los postulantes que deberán presentar sus solicitudes a la Secretaría antes de las 23.59 horas (hora estándar de Japón) en una fecha fijada, por lo menos, cuatro meses antes del período de sesiones en el que tendrá lugar la elección del Director Ejecutivo. La Secretaría posteriormente informará a los contactos oficiales de los países donde tengan ciudadanía cada uno de los postulantes y solicitará al contacto oficial pertinente que, en caso de tener alguna objeción con respecto a la mayor consideración del postulante, notifique a la Secretaría dentro de un plazo de cuatro semanas;
3. Formar un comité de selección, integrado por seis miembros productores y seis miembros consumidores, con el fin de examinar las solicitudes y verificar la información presentada en las mismas, y acordar una lista indicativa de un máximo de cuatro candidatos. El comité de selección se reunirá en Yokohama, o por vía virtual, y finalizará sus tareas al menos diez semanas antes del comienzo del período de sesiones del Consejo en el que tendrá lugar la elección y distribuirá su informe a los miembros en un plazo de dos semanas. Los grupos de productores y consumidores deberán indicar a la Secretaría sus respectivas candidaturas para el comité de selección al menos un mes antes de su reunión, y en la designación de sus representantes deberán tener en cuenta la necesidad de mantener un equilibrio entre géneros y entre regiones geográficas;

Procedimientos para el comité de selección:

1. El comité tomará medidas para garantizar la evaluación equitativa de todas las solicitudes;
2. El comité deberá realizar un análisis preliminar para asegurar que las solicitudes presentadas reúnan los requisitos estipulados en términos de información y documentación, según lo especificado en el anuncio de la vacante, y cumplan los criterios objetivos mínimos estipulados en base a los términos de referencia para el cargo de Director Ejecutivo;
3. La revelación de un posible conflicto de intereses no es necesariamente motivo para descalificar a un postulante. El comité examinará minuciosamente cualquier revelación de conflicto de intereses o percepción de conflicto de intereses y la estrategia de mitigación correspondiente, y determinará si las medidas de mitigación propuestas son suficientes. Los criterios que deben examinarse para determinar la independencia de un candidato y evitar posibles conflictos de intereses incluyen los siguientes:
 - Cargo gerencial activo y/o extensa participación en acciones de empresas del sector forestal, en particular, en el comercio de madera;
 - Presencia de relaciones cercanas/familiares con funcionarios corporativos de una o más empresas del sector forestal y maderero;
 - Historial de condena y/o procesamiento por un delito penal.Los candidatos preseleccionados deberán proporcionar documentos oficiales certificados para demostrar sus calificaciones académicas y profesionales para su verificación. Si no se pueden verificar las afirmaciones de un candidato, el comité podrá optar por realizar verificaciones de referencias adicionales para ese candidato o incluir en la lista indicativa al siguiente candidato calificado;
4. El comité deberá estudiar más detalladamente la experiencia profesional, competencias e idoneidad general de los postulantes a fin de seleccionar un máximo de cuatro candidatos para su inclusión en una lista indicativa de candidatos preseleccionados.
5. El comité deberá preparar una lista indicativa de un máximo de cuatro candidatos preseleccionados, tomando debida consideración de la Decisión 6(LIV) en el proceso;
6. El comité presentará la lista indicativa a la consideración del Consejo, junto con un breve informe que describa su proceso y los problemas o inquietudes principales;

7. Todas las solicitudes deberán ser tratadas con la más estricta confidencialidad por todas las personas intervinientes durante la totalidad del proceso.
8. Tras un examen del texto preliminar, el comité también sugerirá correcciones para un proyecto de decisión que preparará la Secretaría, en el que se detallarán las condiciones de empleo, inclusive las fechas de inicio y finalización, las restricciones con respecto a la edad de jubilación, el cumplimiento de las Normas de Conducta para el Director Ejecutivo [Decisión 8 (LII)], la adhesión a la edición más reciente del Estatuto y Reglamento del Personal, inclusive en su forma enmendada, y las disposiciones relativas a la destitución anticipada (por desempeño deficiente, faltas de conducta u otras infracciones³).

³ En los casos de severa negligencia y falta grave de conducta definidos en la cláusula 8.1 del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, el nombramiento del Director Ejecutivo podrá ser revocado por el Consejo. Se convocará una Comisión compuesta por el Presidente del Consejo, el Vicepresidente del Consejo y tres de los Presidentes de los Comités, que actuarán en representación de la Organización, a fin de examinar los resultados de la investigación pertinente y recomendar al Consejo si se deberá rescindir del contrato del Director Ejecutivo. La comisión podrá decidir la suspensión del Director Ejecutivo hasta que el Consejo tome una decisión. (Decisión 8(LII), Anexo, párrafo 6).

ANEXO III

PROCESO PARA LA PRÓRROGA DEL MANDATO DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OIMT

De conformidad con la Decisión 6(LIV), el mandato de los futuros directores ejecutivos será por un período de cuatro años, con la opción de prorrogarlo por otros dos años previa aprobación del Consejo.

1. El Director Ejecutivo deberá indicar si desea una prórroga de su mandato o no:
 - a) Si desea una prórroga, deberá informar su intención por escrito a los miembros, con amplia antelación del siguiente período de sesiones del Consejo, proporcionando también una justificación para dicha prórroga, incluidos sus logros como Director Ejecutivo de la OIMT. Tras la presentación de su justificación al Consejo, el Director Ejecutivo se retirará de la sala, momento en el cual se abrirá la sesión plenaria para debatir ese tema del programa, inclusive las formas de proceder. Una vez concluido el debate, el Presidente pedirá al Consejo que tome una decisión con el objetivo de llegar a un consenso.
 - b) Si no desea una prórroga de su mandato, el Presidente del Consejo invocará inmediatamente el proceso para anunciar la vacante y seleccionar y nombrar a un nuevo Director Ejecutivo.
2. El Consejo tomará una decisión sobre la prórroga del nombramiento del Director Ejecutivo por un período máximo adicional de dos años, a más tardar, un año antes de finalizar el mandato inicial, mediante la inclusión de un tema a tal efecto en el programa del período de sesiones pertinente del Consejo.

* * *